

лінь – за рахунок Фонду; організовувати залучення інвалідів до участі у громадському житті.

Також необхідно наголосити, що в проєкті Трудового кодексу України не закріплено положення, яке сьогодні містить чинний КЗпП України про обов'язок роботодавця перед працівником відшкодувати шкоду, спричинену ушкодженням його здоров'ю в порядку, встановленому законодавством. Вважаємо, доцільним є закріплення в новому Кодексі норми про обов'язок роботодавця щодо відшкодування шкоди, завданої працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків, в тій частині, в якій вона не відшкодовується страховиком. Крім того, необхідно чітко визначити розмір відшкодування за такі незаконні дії роботодавця.

Сорочишин М. В.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

ОСОБЛИВОСТІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРОФЕСІЙНИХ СПОРТСМЕНІВ

Згідно зі ст. 38 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» професійний спорт – це комерційний напрям діяльності у спорті, пов'язаний з підготовкою та проведенням видовищних спортивних заходів на високому організаційному рівні з метою отримання прибутку.

Чинний Кодекс законів про працю не містить жодних положень, які б передбачали регулювання праці професійних спортсменів. У вітчизняній науковій літературі неодноразово висувались думки, що праця професійних спортсменів, у зв'язку з її особливим характером, повинна регулюватись нормами не трудового законодавства, а цивільного. Проте згідно з ч.2. ст. 18 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» діяльність у професійному спорті спортсменів, тренерів та інших фахівців, яка полягає у підготовці та участі у спортивних змаганнях серед спортсменів-професіоналів і є основним джерелом їх доходів, провадиться відповідно до Закону «Про фізичну культуру і спорт», а також Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів.

Проект Трудового кодексу не встановлює прямої вказівки щодо поширення його норм на трудові відносини з професійними спортсменами, проте це прямо впливає зі змісту статей 69, 140, 159, 162, 298, якими передбачається укладання строкового трудового договору з професійними спортсменами, а також особливості залучення останніх до роботи у святкові, неробочі, вихідні дні, роботи у нічний час та ін.

Особливий характер праці професійних спортсменів обумовлює існування особливостей та відмінностей у колективно-договірному регулюванні їх трудових відносин.

Головною особливістю колективно-договірного регулювання трудових відносин з професійними спортсменами є специфічний склад сторін, що беруть участь у колективних переговорах з укладання колективних угод. На даний час в Україні склалася практика укладання галузевих угод, які поширюють свою дію на трудові відносини професійних спортсменів і спортивних клубів з певного виду спорту. Законом України «Про соціальний діалог в Україні» та проектом Трудового кодексу передбачені 4 рівня ведення колективних переговорів з укладанням колективних угод і колективних договорів, які відрізняються один від одного в першу чергу сторонами, які приймають участь в укладенні певного виду актів соціального діалогу у сфері праці. Згідно зі ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» сторонами соціального діалогу на галузевому рівні профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади.

Колективні угоди щодо регулюванні праці професійних спортсменів з відповідного виду спорту також укладаються на трьохсторонній основі, проте третьою стороною в даних угодах виступає не орган виконавчої влади, а громадська організація, яка займається організацією і проведенням змагань з конкретного виду спорту. Так, наприклад, Галузева угода на 2011-2015 роки у сфері професійного футболу в Україні була укладена між Об'єднанням професійних футбольних клубів України «Прем'єр ліга», Об'єднанням професійних футбольних клубів України «Професійна футбольна ліга», Всеукраїнською профспілкою «Футбол України», Асоціацією футболістів-професіоналів України та Федерацією футболу України, яка є всеукраїнською громадською спортивною організацією.

Останнім часом набуває поширення практика укладання наднаціональних рамкових угод у сфері професійного спорту. Такі угоди спрямовані на встановлення уніфікованих умов праці для спортсменів декількох держав, яких об'єднує входження до певної міжнародної спортивної організації, з метою забезпечення їм гідних умов праці та рівних можливостей у спортивних змаганнях. Особливістю даних угод є те, що вони укладаються, зазвичай, на чотирьохсторонній основі. Сторонами даних угод виступають професійні спортсмени, а також інші працівники спортивних клубів, власники спортивних клубів, національні громадські спортивні організації, що займаються проведенням змагань на національному рівні, міжнародні громадські спортивні організації, що займаються проведен-

ням змагань на міжнародному рівні. Першою подібною угодою в Європі стала Угода УЄФА з соціальними партнерами від 22 березня 2012 року, яка була укладена між УЄФА, Лігами Європейських професійних футбольних клубів, Європейською асоціацією клубів та Міжнародною асоціацією професійних футбольних гравців.

Колективні угоди у сфері професійного спорту характеризують також особливим змістом. Специфікою змісту даних угод є встановлення у них не тільки загальних положень щодо регулювання праці професійних спортсменів та обслуговуючого персоналу спортивних клубів (укладання трудового договору, оплати праці, охорони праці, робочого часу та часу відпочинку), а також і положень, що передбачають особливості організації та проведення змагань, правил з певних видів спорту. Проте спортивні правила, закріплені у колективних угодах, стають обов'язковими правилами поведінки спортсменів при проведенні змагань, і за їх порушення спортивні клуби можуть притягувати працівників до відповідальності.

Кабаченко М. О.

Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», співробітник науково-дослідницького сектору

ЩОДО МЕТОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

Успішність та прибутковість будь-якого підприємства, установи чи організації на пряму залежить від того, як в даному колективі найманні працівники дотримуються дисципліни праці, бо вона є невід'ємним елементом будь-якої колективної праці, і в свою чергу сприяє досягненню узгодженості дій окремих осіб та одержання високих показників спільної діяльності.

Забезпечення трудової дисципліни є складним процесом, котрий потребує комплексного підходу і реалізується шляхом створення необхідних організаційних і економічних умов для високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, заохочення за сумлінну роботу.

У свою чергу методами забезпечення трудової дисципліни є передбачена законодавством сукупність спеціальних способів, прийомів та засобів, тобто виражені у нормах трудового права інструменти, які за допомогою певної сукупності юридичних і фактичних дій дозволяють вирішити конкретні практичні завдання, що стоять перед суб'єктами трудового права.

А. В. Малько як ознаки правових засобів, виділив наступні: 1) виражають собою юридичні способи забезпечення інтересів суб'єктів права; 2) поєднуючись певним чином, виступають основними працюючими частинами дії права, правового регулювання, правових режимів; 3) мають юридичну силу і підтримуються державою.